



San Andrés, Isla, Diez (10) de Julio de Dos Mil Veinte (2020)

RADICACIÓN: 88-001-4003-003-2020-00073-00
REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
TUTELANTE: GUSTAVO NARVÁEZ LOPEZ
TUTELADO: GRUPO LITORAL S.A.S.

SENTENCIA No. 051-020

1. OBJETO

Procede el Despacho a decidir la acción de tutela instaurada por el señor GUSTAVO NARVÁEZ LOPEZ actuando en nombre propio en contra del GRUPO LITORAL S.A.S.

2. ANTECEDENTES

El señor GUSTAVO NARVÁEZ LOPEZ actuando en nombre propio, interpuso acción de tutela por razón de los hechos que a continuación se sintetizan:

Expresa el accionante que trabajó para la Sociedad GRUPO LITORAL S.A.S, desde el 1 de febrero de 2018, con contrato de trabajo a término indefinido; desempeñando el cargo de CONDUCTOR.

Sostiene que, como resultado de su trabajo desde noviembre de 2019 fue diagnosticado con una patología denominada artrosis de rodilla y artritis rematoidea. enfermedades catastróficas y degenerativas.

Indica que producto de dicha patología he tenido que estar sometido a diferentes tratamientos médicos, exámenes, radiografías, ultrasonografías y otros.

Sustenta que el día 13 de noviembre de 2019, ingresó a la Clínica Villareal por urgencia, al presentar un fuerte dolor en la barriga consistente en una Epigastalgia.

Asimismo, el día 14 de noviembre, fue intervenido quirúrgicamente en una endoscopia digestiva alta, en la cual se evidenció una úlcera. Se le ordenó tratamiento médico.

Manifiesta que en su período de vacaciones comprendido desde el día 3 de febrero al 19 de este mismo mes, viajó a la ciudad de Barranquilla para realizarse exámenes médicos, ya que venía presentando varios quebrantos de salud.

Explica que el día 13 de febrero de 2020, en la ciudad de Barranquilla, fue hospitalizado en la clínica murillo de esta ciudad por presentar una fuerte infección en vías urinarias. En este centro clínico estuvo internado hasta el 20 de febrero de 2020, cuando fue dado de alta por el personal médico. Otorgándole una incapacidad

de 13 días, y respectivo tratamiento médico. Se reintegro a sus actividades laborales el día 4 de Marzo de 2020.

Aduce que en virtud de los padecimientos de salud que ha venido presentado desde el año 2019, continuó en tratamiento médicos, sin que a la fecha se haya recuperado.

Expresa que a pesar de conocer su situación de debilidad manifiesta, el empleador Grupo Litoral S.A.S., en fecha 16 de junio del 2020, da por terminado el contrato sin justa causa del accionante, sin permiso del ministerio del trabajo.

Sostiene que lo cobija el régimen de estabilidad laboral reforzada, por su condición de debilidad manifiesta, dado que producto de la enfermedad laboral adquirida, tiene graves padecimientos en sus extremidades que no le permiten desplazarse normalmente, ni tampoco le permite ejercer cualquier tipo de actividad, ni mucho menos conseguir un nuevo trabajo, hasta tanto no se defina su pérdida de la capacidad laboral, para determinar si es pensionado por invalidez. El único sustento para su mínimo vital y el de su familia es el salario que percibe como trabajador del Grupo Litoral.

Indica que a la fecha no se le ha determinado aún por parte de la EPS o ARL, el origen de la enfermedad. Por lo que continua la EPS, prestándole la atención medica necesitada.

Sustenta que los únicos ingresos que percibe son los que generaba por el trabajo que realizaba en la empresa accionada, no teniendo ninguna fuente diferente de ingresos, encontrándose en riesgo su mínimo vital, su derecho al trabajo y la seguridad social, además que, por su condición de salud, no encontrará trabajo en otra empresa.

Explica que por otro lado, la empresa no está teniendo en cuenta el momento de emergencia sanitaria en el que se encuentra el país, y de manera arbitraria y caprichosa da por terminado su contrato de trabajo, sin el permiso del ministerio del trabajo, estando protegido bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, en fecha 26 de junio del 2020, asistió a valoración de medicina Laboral, con el médico EDUARDO PERNETT LEYVA, quien da el concepto clínico de sus padecimientos de salud, la medicina que consume diariamente y determina que en el examen de egreso realizado por la accionada al terminarle el Contrato de Trabajo no se evidenció el concepto de la valoración de su enfermedad e igualmente hace las recomendaciones médicas pertinentes.

3. PRETENSIONES

Con fundamento en los anteriores hechos, el señor GUSTAVO NARVÁEZ LOPEZ actuando en nombre propio solicita:

- 3.1. Que se tutele los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.
- 3.2. Que se ordene al Grupo Litoral S.A.S. a reintegrarlo a un cargo en el que pueda desempeñar sus funciones de acuerdo a la enfermedad que padece, de igual manera se le ordene cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea reintegrado, sin que medie solución de continuidad.
- 3.3. Se ordene al Grupo Litoral S.A.S. a pagarle, la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, equivalente a 185 días de salario por haberlo despedido sin autorización del ministerio del trabajo.

4. ACTUACIÓN JUDICIAL

Mediante Auto N° 0237-020 de fecha Dos (02) de julio de dos mil veinte (2020), se admitió la presente acción de tutela, ordenándose comunicarle al GRUPO LITORAL S.A.S., con el fin de que contestara la presente solicitud y rindiera los informes del caso dentro del término de dos (2) días, de la presente acción.

5.- CONTESTACIÓN A LA ACCIÓN DE TUTELA

La Entidad accionada contestó la presente acción constitucional dentro del término legal concedido por este Despacho, en la cual manifiesta que se opone a todas y cada una de las peticiones del accionante, puesto que no cuenta con los requisitos de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, el día 16 de junio de 2020.

Sostiene que el accionante no presentaba ningún problema de salud, no se encontraba en tratamiento médico, no estaba incapacitado, no tenía restricciones algunas, no tenía citas médicas pendientes, ni cirugías programadas y no se estaba realizando terapias. Todo lo narrado en la presentación por parte del accionante, de lo cual no hay certeza hace referencia a temas de salud comunes, que padece cualquier trabajador durante la vigencia de la relación laboral, como es el caso de una infección de las vías urinarias, padecida más de tres meses antes del fincamiento de la relación laboral y que sólo presentó una incapacidad de 13 días sin generar ningún tipo de secuela o tratamiento.

Indica que la falta de veracidad de los hechos, es que no se allega prueba alguna que soporte los hechos que se exponen en el escrito, indica el accionante que supuestamente estuvo incapacitado por motivo de una artrosis, adicionalmente se contradice diciendo que se trata de una artrosis degenerativa ocasionada por sus labores, siendo excluyentes ambos conceptos lo que demuestra claramente que está faltando a la verdad.

Sustenta que el señor Narvárez López allega un concepto médico con fecha posterior a la relación laboral, de fecha 26 de junio de 2020, el cual es elaborado de manera bastante dudosa por un médico particular, y en el cual sin aportar fundamento científico alguno se hacen unas determinaciones clínicas, incluyendo fecha de inicio de la supuesta patología, de este se desprende que el trabajador no buscaba que se le realizará ningún tratamiento ya que de ser así habría recurrido a su EPS, pareciera más bien por el contrario que fue un médico particular en busca de una certificación de un supuesto padecimiento.

Explica que GRUPO LITORAL S.A.S., no termino el contrato de trabajo por motivos relacionados con la salud del trabajador, ya que éste se encontraba en óptimas condiciones tal como lo demuestran los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, en los cuales evidencia que el señor Narvárez López no presentaba inconvenientes en su salud, el motivo de la terminación de la relación laboral será exclusivamente por temas relacionados con las actuales problemáticas que están padeciendo las empresas en Colombia, por motivo de la pandemia ocasionada por el Covid 19, la cual ha obligado a reducir el personal que apoya sus funciones, entre esos el accionante, incluso han debido solicitar ayudas económicas del Estado, como lo es, la emitidas por el Programa de Apoyo al Empleo Formal, sin ser estas suficientes para continuar con el desarrollo del objeto contractual como se venía desarrollando, por tal motivo, la empresa se vio en la necesidad de recurrir a las normas laborales que la facultad para terminar el contrato, cancelando la respectiva indemnización.

6.- CONSIDERACIONES

6.1. COMPETENCIA:

De conformidad con el numeral 1° del Art. 1° del Decreto 1983 del 2017, éste Despacho es competente para conocer la presente solicitud de tutela.

La norma citada, respecto del *reparto de la acción de tutela*, dispone lo siguiente:

“(...) Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital, municipal y contra particulares, serán repartidas para su conocimiento en primera instancia, a los jueces municipales”. Lo anterior por ser la tutelada una empresa privada del Departamento.

Frente a la competencia, según el criterio del lugar donde se haya producido el hecho o sus efectos, los mismos tuvieron ocurrencia en la Isla de San Andrés.

Así las cosas, son los Juzgados Municipales del Distrito Judicial de San Andrés, los competentes para conocer la presente solicitud de tutela, según el correspondiente reparto.

6.2. PROCEDENCIA:

El Artículo 86 de la Constitución Política de 1991, desarrollado en los Decretos 2591 y 306, ambos del mismo año, ha institucionalizado la acción de tutela como una garantía y un mecanismo constitucional de protección directa, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales de las personas cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública y de los particulares, en los casos que establezca la ley.

Dicha acción muestra por su finalidad un carácter extraordinario, en la medida en que su utilización parte del respeto y garantía a la consagración constitucional y legal de las jurisdicciones ordinarias y especiales, así como de las respectivas acciones, procedimientos, instancias y recursos que ante las mismas se surten, lo que supone un uso en forma supletiva con carácter subsidiario; de manera que, la procedencia de la tutela se restringe a la inexistencia de otros medios de defensa judicial o a la ineficacia de los mismos, como también a su utilización transitoria ante la presencia de un perjuicio irremediable que permita contrarrestar dicho efecto en forma temporal, con una operancia inmediata, urgente, rápida y eficaz, mediante el trámite de un procedimiento preferente y sumario, hasta tanto la autoridad correspondiente defina el fondo del asunto.

En el presente asunto, se trata del ejercicio de la Acción de Tutela incoada contra de una empresa privada de San Andrés, por tanto, es procedente al tenor de los Artículos 5º y 42 Numeral 2º del Decreto 2591 de 1991.

6.3. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde al Despacho determinar, si se ha vulnerado y/o amenazado o no los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del señor GUSTAVO NARVÁEZ LOPEZ por parte del GRUPO LITORAL S.A.S., al dar por terminado su contrato de trabajo sin aparente justa causa.

6.4. ANÁLISIS NORMATIVO Y/O JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS O AMENAZADOS

6.4.1. DERECHO AL TRABAJO

La Constitución, en su artículo 25 dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, independientemente de si la relación laboral se desarrolla en el sector público o privado, debe ser justa y digna.

La sentencia T- 611 de 2001, establece que:

“El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

La interpretación legal propia de la justicia ordinaria tiene como objetivo la resolución de un caso, de una contradicción o disparidad entre trabajador y empleador. La valoración jurídica se realiza especialmente mediante la aplicación de reglas que pretenden definir inequívocamente los derechos y obligaciones derivados de una relación contractual en el que prima el ejercicio de la voluntad de las partes. Si bien existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación continúa desempeñando un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas a la actividad laboral y productiva de una empresa. Ese conjunto de derechos y obligaciones constituye el marco de interpretación del juez laboral allí, deben resolverse las diferencias o propiciar el acuerdo entre las partes. Si el sistema de reglas que define la relación contractual laboral se agota y se llega a una situación de duda, el sistema posee una cláusula de cierre en la que toda duda se resuelve a favor del trabajador.

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no

persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder.

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política (Preámbulo), fundamento del Estado social de derecho (artículo 1º), reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas (artículo 25), así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo (artículo 53) y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo (artículo 334) hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones.

La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La tensión entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo. La garantía del principio de igualdad laboral. La protección de las garantías de dignidad y justicia en las relaciones laborales. El abuso que puede surgir de la condición de preeminencia derivado de la relación de subordinación que puede afectar la efectividad del derecho al trabajo en su núcleo esencial o en conexidad con otros derechos como el derecho a escoger profesión y oficio, el libre desarrollo de la personalidad o el derecho a la igualdad porque una excesiva o irracional reglamentación violaría el contenido esencial del derecho al trabajo.

La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder. Los criterios que rigen la interpretación constitucional se concentran en la protección del principio a igual trabajo igual remuneración y a la valoración circunstancial de las condiciones de subordinación para evitar el abuso de la posición de preeminencia del empleador”.

6.4.2. DERECHO AL MINIMO VITAL

El mínimo vital es un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna.

6.4.3. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Al respecto, la H. Corte Constitucional en Sentencia T-032/12, Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB, indicó:

“El derecho a la seguridad social, en la medida en que es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana es un verdadero derecho fundamental cuyo desarrollo, si bien ha sido confiado a entidades específicas que participan en el sistema general de seguridad social fundado por la Ley 100 de 1993, encuentra una configuración normativa preestablecida en el texto constitucional (artículo 49 superior) y en los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad; cuerpos normativos que dan cuenta de una categoría iusfundamental íntimamente arraigada al principio de dignidad humana, razón por la cual su especificación en el nivel legislativo se encuentra sometida a contenidos sustanciales preestablecidos”.

6.5. CASO CONCRETO

Encuentra el Despacho que de acuerdo a lo manifestado por el señor GUSTAVO NARVAEZ LOPEZ, la empresa Grupo Litoral S.A.S., lo despidió sin justa causa, siendo él una persona con estabilidad laboral reforzada y en estado de debilidad manifiesta.

El accionante en sus hechos considera vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada, al respecto la H. Corte Constitucional ha dicho que:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y

siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento¹.

De lo anterior se evidencia entonces que, en el presente caso, la situación del aquí accionante no encuentra dentro de lo que se denomina estabilidad laboral reforzada.

De otro lado, en cuanto a la afirmación que hace el accionante de que ha tenido pérdida de capacidad laboral, en este caso no se logró evidenciar la veracidad de dicha afirmación, pues dentro de los anexos que el actor allegó junto a la acción de tutela, no se evidencia ni siquiera solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral. Al respecto la H. Corte Constitucional ha manifestado que: *“La calificación de la pérdida de capacidad laboral ha sido considerada por la jurisprudencia constitucional, como un derecho que tiene toda persona, el cual cobra gran importancia al constituir el medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital, en la medida que permite establecer a qué tipo de prestaciones tiene derecho quien es afectado por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común”.*

Es pertinente mencionar que, según lo manifestado por el alto Tribunal, la calificación de la pérdida de capacidad laboral debe atender las condiciones específicas de la persona, apreciadas en su conjunto, sin que sea posible establecer diferencias en razón al origen, profesional o común, de los factores de incapacidad. En ese mismo sentido, esta valoración puede tener lugar no sólo como

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-320 de 2016.

consecuencia directa de una enfermedad o accidente de trabajo, claramente identificado, también de novedades que resulten de la evolución de la enfermedad o accidente, o de una situación de salud distinta que puede tener un origen común.

Así mismo, puede suceder que en un primer momento la afectación padecida, sea producida por un accidente o por enfermedad específica, no genere incapacidad alguna, pero también puede ocurrir que con el transcurso del tiempo se presenten secuelas que tornen más grave la situación de salud de la persona, caso en el cual se requiere la valoración de la pérdida de capacidad laboral para establecer su duración y consecuencias, teniendo en cuenta las verdaderas causas que originaron la disminución de la capacidad de trabajo y el eventual estado de invalidez.

Así pues, inicialmente, la calificación de la pérdida de capacidad laboral corresponde a Colpensiones, a las administradoras de riesgos laborales y a las compañías de seguros que asuman los riesgos de invalidez y muerte, así como a las entidades promotoras de salud. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

Ahora bien, respecto de la Artrosis que manifiesta padecer el señor Narvárez López, tampoco se logró demostrar que tuviera un diagnóstico de esta enfermedad emitido por un especialista, o que tenga una historia clínica con amplio antecedente de la misma, solo se vislumbra una incapacidad dada por un médico general del Hospital Clarence Lynd Newball.

En ese sentido, se observa que en el Decreto 692 de 1995² se establece que: *“Los trabajadores que laboran en posiciones hincadas y sufren de torsiones por posiciones y esfuerzos laterales, como los mineros o los deportistas, presentan lesiones en las rodillas que se pueden clasificar en intraarticulares y extraarticulares. Las lesiones extraarticulares son generalmente celulitis o bursitis y no constituyen incapacidades permanentes porque se recuperan con tratamiento médico, reposo, rehabilitación, readaptación al cargo y en algunos casos, cambio de tareas.*

Como enfermedad profesional intraarticular crónica se encuentra la artrosis, que es una lesión degenerativa, que puede producir algún grado de invalidez permanente.

La artrosis de la rodilla es una enfermedad frecuente en la población y para establecer su naturaleza profesional es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

² (Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez).

- Historia Clínica Laboral detallada y responsable que certifique que el trabajador ha estado realmente expuesto al riesgo para determinar la relación de causalidad, de conformidad con el Decreto 1832 de Agosto 3 de 1.994.

- Que la artrosis sea de grado superior a la que a juicio del especialista correspondería a la esperada para la edad del paciente.

- Ausencia de otros factores reconocidos como predisponentes, tales como defectos de alineamiento, secuelas de lesiones traumáticas o enfermedades anteriores.

- Las lesiones pueden ser bilaterales, en cuyo caso no necesariamente son de igual grado.

Para informar el diagnóstico debe exigirse una historia clínica completa con especial atención al examen de la rodilla, dolor, aumento de volumen, etc. Se debe contar con un examen imagenológico con el paciente de pie en dos planos y radiografía axial de rótula, que determine claramente el grado de estrechamiento articular, esclerosis subcondral, existencia de osteofitos, alteraciones de las superficies articulares o imágenes de osteocondronecrosis. Debe, además, tenerse a la vista el protocolo quirúrgico reconocido, si el paciente ha sido intervenido.

La evaluación de cualquier tipo de artrosis profesional de la rodilla debe basarse en el estudio imagenológico, en el dolor y la movilidad articular referida en flexión y extensión activas.

Dado lo anterior, ante cualquier duda si el médico asignado de la IPS detecta factores que indiquen una posible patología profesional debe enviar todos los antecedentes médicos y estudios complementarios efectuados que sustentan su sospecha a la Comisión de Evaluación Funcional de la ARP o EPS; si aún no se resuelve el caso o no se llega a un concepto, estas comisiones deberán enviar el caso en primera instancia a la Junta de Calificación de Invalidez Regional, con el fin de que ésta certifique la enfermedad profesional. Lo anterior se hará de conformidad con lo establecido en el Decreto 1346 de junio 27 de 1994 sobre Juntas de Calificación de Invalidez". Subrayado fuera de texto.

Por otro lado, en cuanto a la afirmación que hace en sus hechos el accionante, donde manifiesta que fue despedido sin justa causa, en efecto la misma entidad accionada así lo reconoce, y por tal motivo le hace el pago de una indemnización tal y como lo establece la ley laboral vigente en Colombia.

Situación que en el presente asunto se configura, pues se pudo constatar que GRUPO LITORAL S.A.S., le consignó a su cuenta bancaria el monto correspondiente por indemnización, luego de haber sido despedido sin justa causa.

Es menester aclarar, que la empresa accionada manifestó desde el principio que el motivo de despido del accionante es producto de la emergencia sanitaria producida

por el Covid 19, y no por sus incapacidades o problemas de salud, de los cuales manifiesta no tener conocimiento, pues el señor GUSTAVO NARVAEZ LOPEZ, nunca presento historia clínica, sino que se limitaba a entregar sus incapacidades, las cuales eran producto de diversas patologías al parecer momentáneas y en el momento de despido no mediaba, ninguna incapacidad, tratamiento o cirugía pendiente por realizar.

Así las cosas, observa el despacho que, en cuanto a la pretensión del accionante de que se ordene su reintegro a la Sociedad GRUPO LITORAL, es preciso indicarle que dicha petición no es procedente, puesto que el reintegro laboral procede a través de acción de tutela, cuando se busca proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, en esos casos; la H. Corte Constitucional ha sostenido que *“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización”*.

En el presente caso no se logró establecer que el accionante goce de estabilidad laboral reforzada, dado que no cumple con los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional, para que sean amparados sus derechos por vía de esta acción constitucional preferente, lo que torna improcedente este amparo constitucional por existir otro mecanismo. Así las cosas, podrá si lo desea debatir el sub lite ante la jurisdicción ordinaria en la correspondiente especialidad laboral.

Colofón de lo anterior, el Despacho declarará improcedente la acción de tutela, ante la existencia de otro mecanismo, máxime teniendo en cuenta que el accionante no probó encontrarse dentro de algunas de las excepciones, que lo catalogaran como persona con debilidad manifiesta, en cuya cabeza de encontraba la carga probatoria, ni interpuso la misma como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual tampoco probó ni siquiera sumariamente.

En mérito de lo anterior, **EL JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SAN ANDRÉS ISLA**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la Constitución y la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela, conforme lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

Expediente: 88-001-4003-003-2020-00073-00
Accionante: GUSTAVO NARVAEZ LOPEZ
Accionado: GRUPO LITORAL S.A.S.
Acción: TUTELA

SIGCMA

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente sentencia en la forma ordenada en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: La presente decisión es susceptible de impugnación.

CUARTO: En caso de no ser impugnado, remítase la presente tutela a la H. Corte Constitucional según lo ordenado en el inciso 2º del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



INGRID SOFÍA OLMOS MUNROE
JUEZA